

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan (Afandi, 2021:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Noe (dikutip di Kasmir,2018:5) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif agar dapat mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (Sutrisno,2016:9) adalah:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan dengan kepemimpinan yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk

mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam perusahaan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga, mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik, dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir (Sutrisno, 2016:165).

Pengembangan karir menurut Nawawi (dikutip di Busro, 2018:275) dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan karyawan yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya. Sedangkan menurut Djestawana (dikutip di Busro, 2018:276), Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang karyawan atau oleh manajer sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses kegiatan dalam pengembangan potensi karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Meskipun banyak orang yang gagal mengelola karir mereka, karena mereka tidak memerhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir. Mereka tidak menyadari bahwa sasaran karir dapat memacu karir mereka dan menghasilkan sukses yang lebih besar.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Menurut Afandi (2021:189) beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seorang karyawan adalah :

1. Prestasi kerja, kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.
2. Eksposur, kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.
3. Jaringan kerja, merupakan cara yang mampu memberikan informasi kepada manajer untuk dapat melakukan kegiatan pengembangan karir yang dilaksanakan.
4. Pengunduran diri, adalah keputusan karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.
5. Kesetiaan terhadap organisasi, merupakan dedikasi karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
6. Pembimbing dan Sponsor, pembimbing adalah seseorang yang memberikan saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah orang didalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
7. Bawahan yang mempunyai peran kunci, merupakan peran yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas pimpinan yang bersangkutan.

8. Peluang untuk tumbuh, merupakan peluang yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.1.2.3 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:281) tujuan pengembangan karir yaitu :

1. Mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhannya
2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun nonprofit tempat bekerja
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Afandi (2021:190) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan karir
Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peranan umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersonalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2021:24).

Menurut Robbins dan Judge (dikutip di Busro,2018:50) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha. Sedangkan menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Kasmir, 2018:190).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri dan dari luar diri agar menimbulkan semangat dalam melakukan suatu aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Sutrisno (2016:116) yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup. Untuk mempertahankan hidup seseorang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram, dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil.
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua, tentu sebelumnya pemilih telah melihat bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam suatu organisasi.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai. Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. Kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenangnya yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini disebut peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:27) yang menjadi tujuan motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018:58) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang mendorong orang untuk

mengerjakan suatu pekerjaannya, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya.

2. **Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman**, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya tingkat lebih atas, keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lainnya.
3. **Kebutuhan Sosial**, yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi (kerjasama), serta berinteraksi dengan orang lain.
4. **Kebutuhan Akan Kehormatan**, yaitu kebutuhan status untuk dihormati dan penghargaan oleh orang lain.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara sederhana kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Sedangkan menurut

Afandi (2021:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Rivai (dikutip di Busro, 2018:88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan perusahaan dalam suatu periode tertentu. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator menurut Kasmir (2016:208) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain, bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah sikluskegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas

yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakukan efektivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variable atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan. Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan memengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:275) suatu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas kerja karyawan tetap terjaga, mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kemudian berdasarkan teori yang dikemukakan Robbins (dikutip di Busro,2018:275) bahwa pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Busro (2018:280) program pengembangan karir memberikan manfaat yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Bagi karyawan, dengan adanya jenjang karir yang jelas dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasannya, rekan sesama pegawai, dan nilai-nilai lingkungan kerja. Sementara bagi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi yang dicirikan oleh adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:190) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu

dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Peneliti membutuhkan berbagai penelitian sebelumnya sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian ini. Berikut ini penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

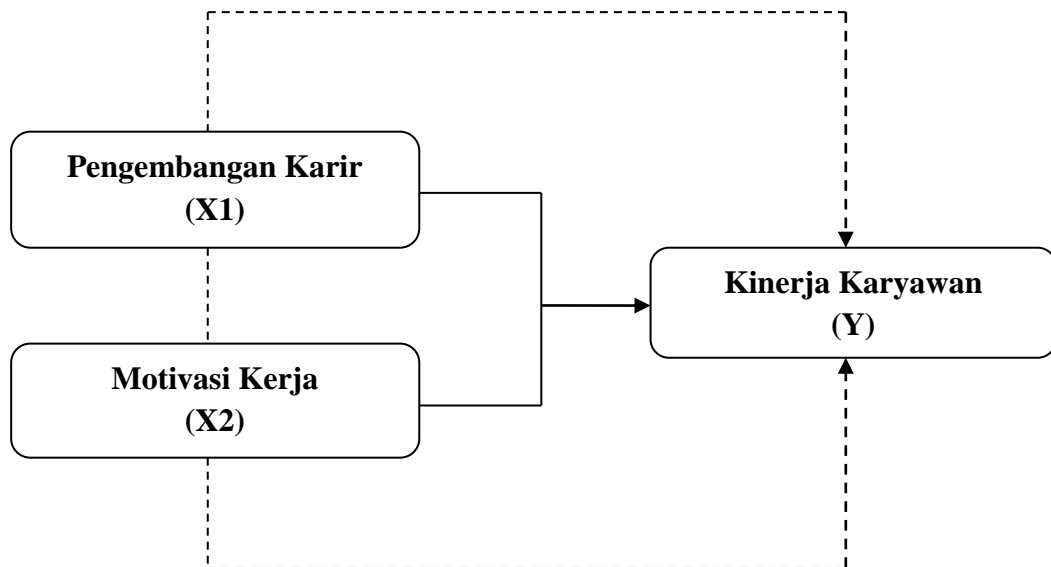
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Winda Wungkana	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado - Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi - Volume 15 No. 05 Tahun 2015 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). - Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif - Alat analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda. - Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi, pengembangan karir dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. - Alat analisis 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian - Total Responden - Penulis hanya menggunakan dua variabel bebas - Tahun Penelitian - Penulis menggunakan populasi

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.		
2	Noorlaily Maulidia	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.2 No.1 Tahun 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti yaitu Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) - Alat Analisis yaitu Analisis Regresi - Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan - Metodologi Penelitian Kuantitatif - Menggunakan populasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian - Total Responden - Variabel bebas yang digunakan selain motivasi kerja yaitu pengembangan karir - Tahun Penelitian
3	Novitri Nilam Sari	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda, urnal Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti yaitu Pengembangan Karir (X1), dan Kinerja Karyawan (Y) - Alat Analisis yaitu Analisis Linier Berganda - Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas yang digunakan yaitu pengembangan karir dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan - Metodologi Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian - Total Responden - Variabel bebas yang digunakan selain pengembangan karir yaitu motivasi kerja - Tahun penelitian

		Bisnis Vol.4 No.2 Tahun 2016		Kuantitatif	- Penulis hanya menggunakan populasi.
4	Okta Setiawan	<ul style="list-style-type: none"> - Judul penelitian yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja - Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja Tahun 2019 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) - Alat Analisis yaitu Analisis Linier Berganda - Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun untuk lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri (Daya Motor) Cabang Baturaja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas yang digunakan yaitu Motivasi dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan - Metodologi Penelitian Kuantitatif - Alat Analisis Regresi Linier Berganda - Menggunakan populasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian - Total Responden - Variabel bebas yang digunakan selain motivasi kerja yaitu pengembangan karir - Tahun penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori diatas, maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran bertitik tolak dari permasalahan yang telah dirumuskan, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta satu variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). maka penelitian dapat menggambarkan kerangka pemikiran ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Ket :

-----> = Parsial

————> = Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2016:64). Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.